

Société SERCA

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT et la REDUCTION du TEMPS DE TRAVAIL Pour les NON-VENDEURS

Entre:

D'une part, la Direction de la Société SERCA représentée par :

G. LIEVORE, Directeur Général.

et

D'autre part, les organisations syndicales représentatives représentées par:

Pour la C.F.D.T. : P. LEMAIRE

Pour la C.F.E.-C.G.C. : P. PLATRET

Pour le S.N.T.A.-F.O. : G. AUBRY.

Pour la C.G.T. : M. CORTELL

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION 4

ARTICLE 2 : DUREE DU TRAVAIL 5

2.1 Définition du Temps de Travail Effectif 6

Principes des pauses ou temps libre payé 6

La durée des pauses. 7

Evolution du temps de présence 7

2.2 Décompte du temps de travail effectif 7

ARTICLE 3 : AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 8

Modulation : dispositions communes 9

Modulation individuelle à la demande du salarié. 10

ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT DE LA MODULATION 10

Calendrier prévisionnel : 10

Régularisation des heures travaillées et des heures payées : 11

Entrée, départ et absence au cours de la période de référence : 11

Rémunération des Salariés en période de modulation 12

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL 12

Rémunération des salariés à temps partiel en période de modulation 14

Embauche du personnel à temps partiel 14

ARTICLE 6 : L'ENCADREMENT 14

6.1 Cadres 14

6.2 Agents de Maîtrise 15

ARTICLE 7 : LA REMUNERATION 16

Article 7.1 : Pour les employés ouvriers à temps complet 16

Article 7.2 : Pour les salariés à temps partiel 17

Article 7.3 : Personnel d'encadrement 17

Article 7.4 : Nouveaux embauchés 17

Société SERCA

ARTICLE 8 : PLAN EMPLOI	18
ARTICLE 9 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATION	19
ARTICLE 10 : SUIVI DE L'ACCORD	19
<u>Composition de la commission</u>	19
<u>Mission</u>	20
<u>Organisation des réunions</u>	20
<u>Modalités de prise en charge des frais de déplacement</u>	20
ARTICLE 11 : DUREE	20
ARTICLE 12 : MODALITES DE REVISION	20
ARTICLE 13 : DATE D'APPLICATION	21
ARTICLE 14 : PUBLICITE	21
<i>Annexe 1</i>	25
<i>Temps de travail sur l'année pour le Personnel.</i>	25
<i>Annexe 1 bis</i>	26
<i>Temps de travail sur l'année pour l'Encadrement</i>	26
<i>Annexe 2</i>	27
<i>Simulation de rémunération sur 4 ans : Temps Complet</i>	27
<i>Simulation de rémunération sur 4 ans : Temps Partiel</i>	27

PREAMBULE

Le présent Accord est le résultat de longues discussions, où les partenaires ont apporté chacun leur pierre.

Cet Accord tient compte de la démarche socio-économique initiée dans l'Entreprise depuis 3 ans : sans politique sociale il ne peut y avoir de résultat économique, et sans résultat économique il ne peut se faire de politique sociale.

Cet Accord prend en considération l'évolution extrêmement rapide de la Société liée à nos métiers et aux produits vendus dans notre secteur d'activité, tant dans son évolution technologique qu'économique.

La filière Bazar à Service évolue dans un marché extrêmement concurrentiel.

Le développement des technologies liées au multimédia, les directives européennes induisent que notre Société doit s'adapter en permanence et chercher des solutions d'organisation différentes afin de suivre ou d'anticiper l'évolution des demandes de nos clients.

Cet Accord est aussi en cohérence avec les différents Accords de réduction - organisation du travail signés dans les différentes Sociétés du Groupe.

La Société SERCA, tout en affichant ses différences est fière d'appartenir au Groupe Casino et de contribuer au développement de celui-ci.

Enfin, les partenaires au présent Accord rappellent solennellement que celui-ci a été le résultat de la recherche d'un équilibre entre:

- l'amélioration de la condition de vie et de travail des salariés présents dans l'Entreprise,
- la satisfaction plus poussée des clients qui nous font confiance,
- et le maintien d'un équilibre économique sans lequel l'Entreprise ne peut perdurer.

C'est ainsi que tout en s'inscrivant dans une démarche de recrutement extérieur les salariés présents dans l'Entreprise ont été privilégiés dans toutes les phases de l'Accord.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les parties signataires au présent Accord ont marqué leur volonté de maintenir le principe de solidarité afin que l'Accord concerné s'applique effectivement à l'ensemble des salariés du service après-vente, sédentaires ou itinérants (techniciens sur site ou livreurs), encadrement ou employés et rappelle en tant que de besoin l'égalité professionnelle des hommes et des femmes de l'Entreprise. Les parties signataires rappellent que cet Accord ne s'applique pas aux mandataires sociaux et aux cadres dirigeants.

Les parties signataires ont toutefois convenu que compte tenu des particularités des contrats, des dispositions spécifiques s'appliquent aux salariés temps partiel, aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux salariés d'Entreprises de travail temporaire.

Compte tenu des spécificités des métiers liés à la vente, un accord spécifique sera conclu pour les vendeurs.

Les parties signataires au présent Accord reconnaissent qu'au regard des intérêts de

Société SERCA

l'ensemble des salariés, celui-ci met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein de l'Entreprise et dans ce cadre s'impose et s'applique à tous.

L'Accord s'applique de plein droit aux contrats de travail individuels en ce qu'il fixe la détermination des horaires collectifs et qu'il n'emporte par déclaration solennelle aucune modification aux contrats de travail individuels.

Cet Accord se substitue à toutes les dispositions correspondantes de l'Accord d'Entreprise, des notes de services ou des usages relatifs à l'organisation et à la durée du temps de travail notamment le sous titre B paragraphe 1 du titre I de l'Accord d'Entreprise.

ARTICLE 2 : DUREE DU TRAVAIL

Afin de tenir compte de la volonté de tous, il est convenu :

- De s'inscrire dans une démarche dynamique de réduction significative du temps de travail,
- D'améliorer les conditions, les rythmes de travail et de vie des salariés.

Ainsi donc :

La Société décide de réduire sur la base de 34 heures 48 minutes le temps de travail effectif hebdomadaire des salariés de l'Entreprise. Cette réduction s'inscrit selon les catégories d'emploi et les services soit dans le cadre d'une modulation soit dans le cadre d'un forfait en heures ; dans le cadre annuel, comme il est indiqué dans l'annexe 1, le temps de travail effectif est réduit à 1579 heures et 55 minutes.

En ce qui concerne les catégories employés / ouvriers sédentaires, l'organisation des horaires et leur suivi est plus facile à réaliser et à prévoir que ceux des salariés itinérants.

Pour autant, la Société s'inscrit dans la même réduction du Temps de présence que le salarié soit itinérant ou sédentaire.

Pour les salariés itinérants, compte tenu des spécificités de leurs fonctions et de leur métier, les signataires à l'Accord conviennent d'appliquer à cette catégorie de collaborateurs les dispositions prévues par l'article L.212-15-3 II du Code du Travail.

En effet, il est difficile de prévoir à l'avance la durée réelle du travail dans une journée ou une semaine ; cette durée dépendant de plusieurs paramètres ne pouvant être prédéterminés : nombre d'interventions, kilomètres parcourus, disponibilité des clients, durée de l'intervention...

La durée réelle du travail ne pourra se décompter qu'à la fin de la journée et de la semaine, étant entendu que le décompte final n'est fait qu'à la fin de l'année de référence.

A ce moment là, s'il est constaté un dépassement par rapport à la moyenne annuelle prévue du Temps de travail, une compensation adéquate sera réalisée en temps de repos complémentaire.

Les partenaires rappellent toutefois, que pour ne pas accumuler un trop grand nombre d'heures au delà de la durée moyenne du travail, un point bimestriel sera fait par les Responsables des Personnels Itinérants. La compensation éventuelle en jours de repos complémentaires étant faite à ce moment là, ce repos devra être pris dans les 3 mois suivants en tenant compte des souhaits des salariés mais en respectant toutefois les

Société SERCA

contraintes liées à l'activité de l'Entreprise.

De plus, les partenaires rappellent le rôle des différents Comités d'Etablissement en corrélation avec le rôle et la mission de l'Encadrement, sur l'organisation du Travail des différentes équipes d'un Centre Technique Régional.

Suivant les régions, les équipes, les villes, les kilomètres parcourus, les disponibilités des clients, l'organisation du Travail peut être différente d'un Centre à l'autre et également d'une équipe à l'autre.

Pour la mise en place des ces organisations différentes, le délai entre la signature de l'Accord et sa mise en œuvre effective doit être mis à profit pour anticiper et prévoir cette organisation, dans le meilleur équilibre possible entre les souhaits des personnels, des clients et les résultats économiques.

Ces différentes modalités de réduction, et tout ce qui en découle, s'appliquent quel que soit leur régime antérieur à tous ceux dont le temps de travail effectif est actuellement égal ou supérieur à 35 heures. Ceux qui ont actuellement un régime horaire de 35 heures passeront à 36 heures de présence hebdomadaire.

Le seuil de déclenchement de la majoration pour le paiement ou la bonification des heures supplémentaires sera fixé à 35 heures de temps de travail effectif en moyenne annuelle ou 1600 heures sur l'année.

• **2.1 Définition du Temps de Travail Effectif**

Il sera fait application des dispositions de l'article L 212-4 du Code du travail sur la définition du temps de travail effectif.

Principes des pauses ou temps libre payé

Les parties signataires au présent Accord réaffirment solennellement le droit à la pause pour tous les salariés de l'Entreprise.

Les pauses, ayant pour but de permettre aux salariés de se reposer doivent être bien dissociées du temps de travail effectif. De ce fait, la prise du temps de pause est nécessaire et, dans ce cadre, les parties signataires soucieuses de faire respecter cet esprit, ont convenu des principes suivants :

- les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque Établissement en concertation entre leurs Responsables et les intéressés.
- lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé par le Responsable, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de son secteur d'activité.
- les salariés ne doivent pas être contraints pendant la pause d'intervenir sur leur poste de travail et utilisent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent pas leur travail, et peuvent vaquer à des occupations personnelles.
- des salles de repos sont à disposition des salariés sédentaires pour leur permettre de prendre leur pause.
- dans le mois suivant la signature de cet Accord, les différents Établissements doivent avoir déterminé la prise de pause en respectant les principes de bases

Société SERCA

suivants, notamment :

- les pauses doivent être inscrites sur les horaires et peuvent être cumulées sur la demi-journée.
- les pauses ne peuvent être cumulées pour partir plus tôt ou arriver plus tard ou réduire le temps de présence hebdomadaire ou mensuel,
- pour les salariés itinérants, compte tenu de leur organisation et du travail à l'extérieur de l'Entreprise, ils s'organisent à leur convenance pour prendre les temps de pause prévus et informeront leur responsable de leur organisation pour les coupures.

Le respect et l'évolution de ces différents points feront l'objet d'un suivi au niveau des Comités d'Établissements ou des Comités Sociaux de chacun des Établissements.

Les temps de pauses n'étant pas du temps de travail effectif, ils seront toutefois rémunérés par l'Entreprise au taux normal, la rémunération s'effectuant sur le Temps de présence.

La durée des pauses.

Les signataires prenant en compte la réalité des pauses actuelles et une réduction très sensible du temps de travail ont convenu d'appliquer les durées suivantes. Une heure de présence génère 2 minutes de pause.

Ainsi, pour un temps de présence de 36 heures, 2 minutes de pause par heure de présence génèrent 72 minutes de pause soit un temps de travail effectif de 34 heures 48 minutes.

Bien entendu, les contrats à temps partiel bénéficient également de ces 2 minutes de pause par heure de présence.

Evolution du temps de présence

Les partenaires prenant en considération que par la mise en place d'une organisation différente du travail, la production moyenne annuelle sera globalement maintenue, conviennent d'ores et déjà que le temps de présence des salariés temps complet sera réduit d'une heure à l'anniversaire de la prise effet de cette réduction du temps de travail.

Ainsi donc, le **1^{er} janvier 2003**, le temps de présence des salariés temps complet passera à 35 heures, et le temps de travail effectif à 33h50 minutes.

A ce moment là, tous les articles de cet Accord qui indiquent un temps de référence supérieur, se verront appliquer cette réduction, sans qu'il soit besoin de conclure un avenant particulier.

La traduction en heures de travail sur l'année est reprise dans l'annexe 1.

• **2.2 Décompte du temps de travail effectif**

Le décompte du temps de présence sera fonction de chaque catégorie de personnel :

- Centre technique régional : planning horaire général personnalisé affiché et modifications validées par la hiérarchie,
- Itinérants : auto-déclaration à partir des fiches d'intervention. Les fiches d'interventions devront donc être correctement remplies par les salariés itinérants,

Société SERCA

afin de saisir la réalité du travail exécuté et du temps de présence réel. Le contrôle de ces documents est assuré par la hiérarchie directe du salarié. Un récapitulatif cumulé sera remis au salarié comme il est indiqué à l'article 4.

- Agents de maîtrise : dispositif auto-déclaratif validé hebdomadairement par le Chef d'Établissement,
- Cadres : décompte mensuel adapté au forfait jour.

Un système de suivi informatique sera progressivement mis en place dans les différents Établissements, permettant de gérer plus efficacement les Temps de présence réels et les différentes organisations de travail.

ARTICLE 3 : AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'organiser la réduction du temps de travail sur une période annuelle, et ce afin de s'adapter en permanence aux variations d'activité dont la périodicité s'établit le plus souvent sur une année.

L'organisation du travail qui peut être mise en œuvre dans les différents Établissements doit être plus anticipée qu'aujourd'hui afin de pouvoir répondre plus rapidement aux demandes des clients et de permettre aux salariés de s'exprimer sur leur organisation individuelle et l'organisation de leur équipe.

A cet effet, l'optimisation des tâches et une polycompétence à la fois plus organisée et plus professionnelle doit permettre de mieux répondre aux attentes de satisfaction des clients.

Cette organisation s'établit sur le principe de la modulation prévue par l'article L 212.8 du Code du travail.

En effet, les variations de saisonnalités de certains produits, la flexibilité des demandes des clients, la saisonnalité de certaines pannes, les variations des offres publicitaires de magasins, catalogues, rentrée scolaire, fêtes de fin d'année, soldes notamment génèrent des ventes et des potentialités de pannes variables suivant ces différentes périodes.

Cette organisation doit permettre ainsi de limiter le recours aux emplois précaires. Toutefois, le recours au travail temporaire reste néanmoins possible dans l'Entreprise ; l'organisation en modulation ne permettant pas de répondre aux cas ponctuels de surcroît d'activité, notamment dans l'activité livraison.

Il est rappelé que la modulation du temps de travail permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail sur toute ou partie de l'année, avec des périodes de haute et basse activité qui permettent de calculer sur la période de modulation une moyenne hebdomadaire de travail réduit égale à 34 heures 48 minutes.

Les signataires constatant les différences importantes entre les sites, les régions et les équipes de travail ne peuvent pas au niveau central (national) imposer une organisation unique pour tous.

Cette organisation du temps de travail modulé doit se faire au plus près des réalités, donc des Établissements.

Dans cet esprit, pour permettre à l'Entreprise, à l'Établissement ou à une équipe de travail, de faire face avec souplesse et sans surcoût aux fluctuations d'activités subies (que ces fluctuations soient d'origine saisonnière ou conjoncturelle), les signataires doivent délimiter des cadres d'organisation du temps de travail différenciés.

Les signataires rappellent que l'Entreprise travaille dans un environnement concurrentiel et

Société SERCA

que la prise en compte des besoins et des désirs des clients doit être sous-tendue à toute organisation.

Les signataires rappellent également que la plus grande disponibilité des services aux clients conduit à retenir des amplitudes d'horaires élargis des Établissements (sur la journée ou la semaine variable sur l'année) c'est à dire que l'amplitude des services aux clients dépasse le temps de présence des salariés à temps plein, les heures d'ouvertures ou d'intervention s'adapteront à l'environnement concurrentiel.

Le but de cet Accord étant de fixer les règles générales, les partenaires sociaux ont décidé de laisser le soin à chaque Établissement d'organiser et de gérer les modalités concrètes d'application.

Ces modalités sont présentées aux Comités d'Établissements, ainsi que les calendriers prévisionnels de même que le nom des salariés ou des équipes qui sont compris dans la modulation et les horaires prévisionnels par secteur.

Bien entendu, toute modification devant intervenir pour adapter les calendriers à la réalité conjoncturelle sera également présentée aux Comités d'Établissement.

L'objectif de l'Entreprise étant de satisfaire les clients comme il est indiqué dans le préambule de cet Accord, les partenaires décident, en l'état actuel de la situation, de limiter les plages d'ouverture des établissements de 7 heures du matin à 19h30 le soir.

Pour les personnels en travail temporaire, l'organisation du travail sur la semaine se fera sur la base de 36 heures de présence sans modulation ; il en sera de même pour les salariés en contrat à durée déterminé d'une durée inférieure à 4 mois ; au delà, ces salariés pourront rentrer sur l'organisation en modulation.

Modulation : dispositions communes

Compte tenu de l'incidence des congés annuels sur les temps de présence, il est convenu que la période de référence pour la modulation est la même que celle des congés annuels, c'est à dire du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 mai 2002, les droits seront proratés.

La période de modulation définie par l'article L212-8 du Code du Travail ne peut-être qu'annuelle, cependant les partenaires, afin de suivre au plus près les horaires réalisés par les personnels en période de modulation décident de faire des points et des suivis des horaires réalisés chaque trimestre, afin de pouvoir corriger ou anticiper les éventuels déséquilibres.

Pendant la période de modulation définie, les horaires hebdomadaires peuvent varier dans les limites suivantes :

- limites hautes : 40 heures de présence
- limites basses : 26 heures de présence

Les limites hautes n'ont pas pour but d'augmenter le nombre de jours de travail dans la semaine, par rapport à l'organisation actuelle du travail, sauf accord express du salarié pour une répartition différente.

Une semaine de 30 heures ou moins de présence s'effectuera sur un maximum de 4 jours de travail, sauf demande expresse des salariés.

Société SERCA

Dans le cadre de la modulation, les Etablissements s'engagent sauf accord exprès du salarié, à ne pas déplacer celui-ci pour un temps de présence inférieur à 4 heures consécutives.

Les signataires indiquent que les éventuelles périodes de repos ARTT ne peuvent être prises par anticipation tant que les droits à ces jours de repos ne sont pas acquis.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail annualisée, le nombre d'heures de présence payées sera planifié de telle sorte que chaque salarié, dont l'horaire de travail est modulé, puisse bénéficier d'une semaine de repos, soit 6 jours ouvrables (dit repos ARTT) à prendre en concertation avec son Responsable. (même gestion que les congés annuels). A défaut d'accord, 3 jours au choix du salarié, les 3 autres jours au choix du responsable (sauf période haute)

En fin de période de modulation, l'horaire moyen hebdomadaire de présence doit être de 36 heures pour un temps complet soit 34 heures 48 minutes du temps de travail effectif. Dans le cas contraire les modalités de l'article 4 sont mises en œuvre.

Modulation individuelle à la demande du salarié.

Constatant que dans certaines équipes, il peut être nécessaire que l'horaire réellement pratiqué par un ou plusieurs salariés ne suive pas l'horaire collectif il pourra être pratiqué une modulation individuelle à la demande du salarié.

Dans ce cas là, un accord nécessairement écrit sera établi individuellement, prévoyant entre autre l'organisation, les périodes hautes et basses, les éventuels jours ARTT, l'organisation des congés et les modalités d'information en cas de changement des dates ou des périodes prévues. Dans le cadre des réunions mensuelles, le Comité d'Etablissement est informé au préalable d'un tel accord.

Compte tenu des spécificités de ces modulations, les périodes hautes peuvent aller jusqu'à 44 heures par semaine dans la limite de 5 semaines, dans ce cadre, il y aura obligatoirement pour le salarié au moins une semaine non travaillée (dite de repos ARTT).

Sauf accord individuel expressément écrit, les calendriers prévisionnels, les éventuelles modifications, la régularisation des absences et les modalités de rémunération suivent l'Accord général prévu à l'article 4.

ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT DE LA MODULATION

Calendrier prévisionnel :

Un calendrier prévisionnel des activités programmées sur l'année sera établi à titre indicatif basé sur les événements et réalités de l'année précédente. Ce calendrier prévisionnel sera présenté aux Comités d'Etablissements le mois qui précède le début de la période de modulation.

Chaque mois, sont programmées les limites hautes et les limites basses qui sont présentées

Société SERCA

aux Comités d'Etablissements ou aux Comités Sociaux pour consultation et avis avant le 15 de chaque mois. Cette programmation ne modifiera pas le mécanisme de prise de congés dans les Etablissements.

Ce planning est susceptible d'aménagement en fonction des aléas de l'activité. L'employeur avise par voie d'affichage ou diffusion écrite les salariés des variations d'horaires décidées au moins 15 jours calendaires à l'avance.

En cas d'imprévu, de variation exceptionnelle d'activité ou de contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise, ce délai peut être ramené à 7 jours.

Régularisation des heures travaillées et des heures payées :

Si à la fin de la période de modulation, il existe un différentiel entre les heures de présence payées et les heures rémunérées, ce différentiel sera régularisé de la manière suivante :

S'il apparaît que le salarié a fait plus que les heures prévues, ces heures donneront lieu au bénéfice d'un repos compensateur équivalent en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales pour heures supplémentaires. Ce repos compensateur devra être pris dans les trois mois suivants en tenant compte de l'activité.

La hiérarchie devra veiller à ce que le salarié ait accompli à la fin de la période de modulation les heures équivalentes à l'horaire moyen hebdomadaire contractuel.

Pour ce faire, un bilan détaillé des heures de présence payées par rapport aux heures rémunérées (lissées), sera présenté tous les trimestres, lors d'une information / consultation du Comité d'Etablissement ou du Comité Social.

Chaque salarié sera informé mensuellement de sa situation personnelle.

Entrée, départ et absence au cours de la période de référence :

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, et tout spécialement en cas d'entrée et de départ de l'Entreprise en cours de période de programmation du calendrier prévisionnel, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paye du dernier mois de la période couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail (si celle-ci intervient avant cette échéance), le complément éventuel de la rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Si les sommes versées au salarié, en application de la règle du lissage, sont supérieures à celles correspondant à son temps de travail effectif, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- En cas de rupture, une compensation sera faite lors de la dernière paye entre les sommes dues par l'employeur (à quelque titre que ce soit) et cet excédent, sauf en cas de départ pour motif économique.

- Pour le salarié entré en période de programmation et dont le contrat se poursuit au terme de la première échéance de modulation, la hiérarchie devra veiller à ce que les heures réellement effectuées à partir de la date d'entrée soient équivalentes à l'horaire moyen hebdomadaire contractuel, si le salarié a fait plus que les heures prévues celles-ci seront régularisées comme il est dit précédemment.

- En cas d'absence pendant la période de modulation et indépendamment du lissage de la rémunération prévu à l'article 4 du présent Accord, l'horaire effectué pendant cette période sera calculé en tenant compte pour les jours d'absences des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié le ou les jours considérés dans le cadre de la programmation des horaires.

Rémunération des Salariés en période de modulation

Bien entendu, cette variation n'aura aucune incidence sur la rémunération mensuelle qui sera lissée, étant entendu que la moyenne du temps de présence hebdomadaire devra être de 36 h pour un salarié Non-Vendeur temps complet apprécié à la fin de la période de référence de la modulation. Si cela n'était pas le cas, les règles (ci-dessus) trouveraient application.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

Sont considérés à temps partiel les salariés dont la durée du travail effectif (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les signataires au présent Accord, ont décidé d'apporter une attention particulière aux salariés de l'Entreprise bénéficiant de contrats à temps partiel et de répondre aux souhaits d'une grande partie de ces salariés. C'est ainsi qu'ils ont décidé de privilégier les temps partiels présents dans l'Entreprise par rapport à des nouveaux embauchés et que l'augmentation éventuelle de leur temps de travail satisfera aux obligations légales d'engagement d'embauche. Les salariés à temps partiel qui souhaiteront conserver leur régime horaire précédant pourront le faire.

Les signataires constatant un nombre important de régimes horaires dans les contrats à temps partiel, décident d'apporter une harmonisation et de proposer aux personnels titulaires d'un contrat à faible régime horaire, une normalisation d'heures à quelques types de contrats.

C'est ainsi que les signataires décident (sauf demande contraire expresse des salariés), qu'il sera proposé aux salariés à temps partiel dont le régime horaire est actuellement de 19,5 et 20 heures ou inférieur, sauf étudiant, de porter leur régime horaire de présence à 24 heures. En contrepartie de cette augmentation du temps de travail, il sera proposé à ces salariés un aménagement du temps de travail sur une période supérieure au mois selon les modalités prévues à l'article 3 du présent Accord.

En ce qui concerne les salariés temps partiel 30 heures, leur situation sera étudiée cas par cas en fonction des horaires et des nécessités de l'Établissement, et dès que la revalorisation du temps de travail sera possible, elle leur sera proposée. La Direction s'engage d'ores et déjà à ce qu'au moins 50 % de ces salariés puissent travailler à temps complet (sauf refus de leur part). Dans le cadre de la réunion mensuelle, le Comité d'Établissement est informé au préalable.

Société SERCA

Il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre un emploi à temps plein dès lors qu'un tel emploi de même caractéristique devient disponible dans l'Entreprise ou dans l'Établissement.

De même les demandes des salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel seront examinées prioritairement par l'Entreprise dans les conditions prévues par la Loi.

En ce qui concerne les salariés en PRP ou en mi-temps thérapeutique, les règles légales s'appliqueront.

Les salariés à temps partiel dont le contrat sera revalorisé, seront intégrés dans les aménagements d'organisation différenciés prévus par les articles 3 et 4 du présent Accord.

Dans un souci d'équité, les salariés temps partiel qui ne souhaitent pas augmenter leur régime horaire se verront proposer une revalorisation de leur rémunération comme il est indiqué à l'article 7 du présent Accord. Il leur sera également proposé une organisation des horaires en modulation et dans ce cas ils bénéficieront des dispositions des articles 3 et 4, avec entre autre la semaine ARTT.

Dans le cadre de la modulation, les Etablissements s'engagent, sauf accord express du salarié à temps partiel, à ne pas déplacer celui-ci pour un temps de présence inférieur à 3 heures consécutives.

Les partenaires souhaitent que les responsables établissent les horaires des salariés temps partiel pendant les périodes basses sur un maximum de 4 jours par semaine, et que sauf accord express du salarié, celui-ci travaille sur un maximum de 5 jours dans les périodes normales de travail. Il est également indiqué, que comme pour les salariés à Temps complet, les limites hautes n'ont pas pour but d'augmenter le nombre de jours de travail dans la semaine, par rapport à l'organisation actuelle du travail, sauf accord express du salarié pour une répartition différente.

Les signataires précisent que les éventuelles modifications de répartition de l'organisation des horaires des salariés à temps partiel suivront les règles des 15 jours et des 7 jours prévues à l'article 4 du présent Accord.

Dans le cadre où une modulation des horaires serait appliquée pour les salariés à temps partiel, les partenaires conviennent de fixer comme suit les limites hautes et basses de la modulation horaire des salariés à temps partiel :

REGIME HORAIRE	LIMITE HAUTE	LIMITE BASSE
24H	30H	20H
30H	34 H	24H

Pour les autres régimes horaires : limite haute et basse maximum plus ou moins 1/3 du temps de présence.

Société SERCA

Les règles de décompte prévues à l'article 4 pour les salariés à temps complet s'appliquent aux salariés à temps partiel et notamment la semaine de repos.

Rémunération des salariés à temps partiel en période de modulation

Cette variation n'aura aucune influence sur la rémunération mensuelle qui sera lissée.

Embauche du personnel à temps partiel

Les signataires rappellent que l'utilisation des régimes horaires à temps partiel doit être limitée à la bonne gestion d'une Entreprise de Service afin de pouvoir mettre à la disposition des clients plus de personnels à certains moments de la semaine : il en est ainsi notamment des hôtesse téléphoniques.

A compter de la mise en œuvre de cet Accord, l'Entreprise ne proposera plus à l'embauche du personnel à temps partiel volontaire que des contrats d'un régime horaire égal à 24 heures par semaine en moyenne sur l'année intégrant le principe de modulation évoqué ci-dessus ; sauf choix de l'intéressé par un régime horaire inférieur, notamment pour les étudiants (10 heures).

ARTICLE 6 : L'ENCADREMENT

L'encadrement est constitué de l'ensemble des Cadres et des Agents de maîtrise exerçant des fonctions de responsabilité et de management d'équipe.

La volonté de la Direction et le souhait des signataires est d'associer tout le personnel d'encadrement à ces mesures de réduction du temps de travail.

Le personnel d'encadrement de la Société SERCA est très attaché au fonctionnement et au résultat de la Société. Les partenaires rappellent que le Personnel d'Encadrement est garant de la mise en œuvre de l'Organisation de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail dans la Société.

Les dispositions du présent article concernent le personnel Cadre et Agent de Maîtrise forfaité au sens des Accords d'Entreprise.

Ne sont pas considérés comme du personnel d'encadrement, pour l'application de l'article 6, les techniciens ayant conservé un coefficient 246 et n'exerçant pas de fonction d'encadrement dans les CTR, pour ces quelques personnes, les modalités de réduction du temps de travail du personnel Employé Ouvrier s'appliquent.

Les partenaires rappellent qu'il est essentiel que tout soit mis en œuvre pour réorganiser et revoir le contenu des fonctions d'encadrement, afin d'assurer normalement les tâches qui leur incombent.

• 6.1 Cadres

Les cadres dont il est question dans cet article sont les directeurs d'Établissements, les Responsables Régionaux de l'Animation Force de Vente et les Chargés de formation qui à la

Société SERCA

date de la signature représentent 23 personnes.

Les signataires ont expressément convenu, compte tenu de l'autonomie et de la liberté de l'encadrement dans l'organisation de son travail et des moyens dont disposent ces cadres pour remplir leur fonction, de calculer le temps de travail de cette catégorie de salarié en nombre de jours.

La durée de travail de ces cadres ne pourra excéder 213 jours de travail par an. L'année de référence sera la même que la période d'acquisition des congés payés, du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante chaque Cadre se verra donc attribuer 14 jours de repos ARTT.

Il est bien entendu que les jours de congés pour ancienneté, événements familiaux, etc, viennent en déduction du nombre de jours de travail dans l'année fixé à 213.

En outre, la durée maximale quotidienne de travail effectif ne pourra dépasser 10 heures et la durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et 48 heures au cours d'une même semaine. Le temps de repos minimum entre deux journées de travail est fixé à 11 heures et le repos hebdomadaire est de 35 heures minimum.

.Les jours peuvent être décomptés en journée ou en demi-journée. Lorsque le repos est pris en demi-journée, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 5 heures. On entend par demi-journée de travail les plages horaires situées avant et après la pause du déjeuner (13 heures). Les jours seront proratisés en cas d'entrée dans l'année ou de périodes de maladie, **et ainsi que pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 mai 2002.**

De plus, chaque membre de l'encadrement bénéficiera au minimum une fois toutes les quatre semaines de deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche. Le nombre de jours travaillés apparaîtra sur le bulletin de paie et chaque Chef d'Etablissement tiendra un décompte des jours travaillés.

• **6.2 Agents de Maîtrise**

Les partenaires sociaux conviennent que le forfait est le mode de fonctionnement le mieux adapté au personnel Agent de Maîtrise d'exploitation : Ils souhaitent en ce qui concerne cette catégorie de salariés que la réduction du temps de travail s'applique sur l'horaire correspondant au forfait.

La durée hebdomadaire de travail pour les Agents de Maîtrise forfaités est fixée par l'Accord d'Entreprise du 7 mai 1998 à 44 heures ; celui-ci comprenant les heures supplémentaires majorées.

L'horaire de travail hebdomadaire des Agents de Maîtrise sera réduit à 40 heures de présence en moyenne par semaine à compter de la date d'entrée en vigueur du présent Accord.

En outre, la durée maximale du travail effectif quotidienne ne pourra excéder 10 heures et la durée maximale de travail hebdomadaire ne pourra dépasser 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et 48 heures au cours de la même semaine.

Société SERCA

Par ailleurs, afin d'organiser pour ce personnel une réduction de temps de travail avec des jours de repos, les parties décident d'appliquer une modalité d'aménagement du temps de travail organisée sous forme de repos, conformément aux dispositions de l'article L212-9 du Code du Travail.

Afin de compenser le dépassement horaire et faire bénéficier les Agents de Maîtrise d'une réduction significative de l'horaire de travail, chaque Agent de Maîtrise forfaité 40 heures se verra attribuer 17 jours de repos compensation.

Ainsi donc, la durée annuelle du travail sera répartie sur 210 jours de travail. La durée hebdomadaire de temps de travail effectif sera de 41h20, selon les modalités fixées en annexe 1 bis.

Pour l'attribution de ces jours de compensation la période de référence est la même que celle d'acquisition des congés payés du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, la régularisation des jours réduction du temps de travail s'effectuera à raison de 1,40 jour de repos compensation par mois. **Cette règle est également valable pour la période transitoire du 1^{er} janvier 2002 au 31 mai 2002.**

Ces jours de repos seront fixés d'un commun accord entre l'Agent de Maîtrise et son Chef d'Etablissement, ils seront programmés à l'avance en respectant les règles de programmation afférentes aux congés annuels ; ils seront au minimum organisés sur des semaines complètes.

Les parties au présent Accord constatent que le travail à temps partiel de certains membres de l'encadrement peut répondre à certains besoins de fonctionnement et correspondre aux attentes des salariés.

Dans ce cas les dispositions prévues pour le personnel employé ouvrier à temps partiel peuvent s'appliquer au personnel d'encadrement travaillant à temps partiel.

ARTICLE 7 : LA REMUNERATION

- **Article 7.1 : Pour les employés ouvriers à temps complet**

Les signataires ont décidé que la réduction du temps de travail se ferait sans réduction de la rémunération mensuelle.

Afin de respecter la règle de l'équilibre économique énoncée dans le préambule, les partenaires décident d'une modération des augmentations de rémunération pour tous les salariés dont l'horaire aura été réduit et ce sur une période maximum de 4 ans. (voir tableau annexe qui constitue le minima sur les 4 ans à venir)

L'Accord n'oblitére en aucune façon la Négociation Annuelle Obligatoire.

Société SERCA

Pour avoir une politique salariale cohérente et équitable, les signataires ont décidé de créer une indemnité de réduction du temps de travail afin d'assurer le maintien de la rémunération. Cette indemnité sera égale à la différence entre le salaire actuel de base et le nouveau salaire de base résultant de la nouvelle durée conventionnelle du travail.

La Direction s'engage à faire en sorte que cette indemnité soit résorbée et réintégrée dans le salaire sur une période qui n'excédera pas 4 années, en augmentant de manière progressive le taux horaire sur ces 4 années. Ce niveau d'augmentation défini par les signataires au cours de la négociation annuelle sur les salaires ne devra pas être inférieur à 2 %.

Les différents tableaux repris en annexe précisent le système.

Cette indemnité de réduction du temps de travail sera prise en compte pour apprécier le respect des minima légaux et conventionnels et entrera notamment dans l'assiette de calcul :

- des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité Sociale,
- l'indemnité compensatrice et de régularisation des congés payés,
- l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- l'indemnité de départ ou de mise à la retraite,
- la prime d'intéressement Groupe Casino,
- la participation Groupe Casino.

• **Article 7.2 : Pour les salariés à temps partiel**

Du fait de l'engagement figurant à l'article 5, et dans le même souci d'équité, les salariés à temps partiel qui opéraient pour un maintien de leur régime actuel ou une augmentation de celui-ci par ajout d'heures provenant de la réduction du temps de travail des temps complets, bénéficieront de cette augmentation progressive du taux horaire sur les 4 années indiquées.

Tableau en annexe

• **Article 7.3 : Personnel d'encadrement**

Les signataires ont décidé que la réduction du temps de travail de l'encadrement n'aura pas d'incidence sur les rémunérations.

• **Article 7.4 : Nouveaux embauchés**

Le salaire minimum conventionnel est proportionnel au temps de présence.

La rémunération des nouveaux embauchés tiendra notamment compte

- des diplômes, de l'expérience,
- de l'environnement commercial,
- du marché de l'emploi sur le plan régional,
- des minima et des préconisations définies par la branche professionnelle.

En tout état de cause, il n'y aura pas de salaires mini inférieurs au Smic mensuel actuel (proratés pour les temps partiels).

Société SERCA

Les nouveaux embauchés ne rentrent pas dans le cadre de la modération des salaires des personnes dont le contrat de travail a été réduit et dont la rémunération a été maintenue. De ce fait, ils bénéficieront des évolutions salariales par augmentation progressive du taux horaire sur les 4 années indiquées et ce de façon identique à l'augmentation du taux horaire des salariés temps partiel.

ARTICLE 8 : PLAN EMPLOI

L'Entreprise, soucieuse de préserver sa pérennité dans un environnement changeant et fluctuant et malgré les perspectives d'évolution incertaines du SAV compte tenu de la garantie européenne et de l'extrême concurrence commerciale, souhaite d'abord le maintien de l'emploi à activité équivalente et éventuellement entrer dans une perspective d'évolution.

L'Entreprise privilégie les axes suivants :

1. Les signataires ont souhaité ne pas écarter les salariés à temps partiel qui le désirent de l'augmentation de leur temps de travail. Ils ont donc convenu de consacrer la part importante de création d'emplois à la revalorisation du contrat de travail de ces salariés en fonction de leur choix personnel et selon les modalités indiquées à l'article 5. Cette revalorisation des contrats temps partiel représente 3 (trois) temps complets.
2. La Direction s'engage à poursuivre sa politique en matière de recrutement des apprentis et des jeunes en contrat d'insertion en alternance et à faire porter des efforts particuliers sur le recrutement des handicapés, pour les emplois pouvant leur convenir.
3. La Direction propose, avant de procéder à des embauches extérieures, de procéder à toutes les formations qui permettraient un développement des carrières, et d'acquérir de nouvelles compétences dans le but d'exercer de nouveaux métiers tout en tenant compte des compétences et des qualifications déjà acquises par les individus.
4. La Direction rappelle sa volonté d'améliorer le service et de maîtriser par les compétences internes les développements des nouveaux métiers ou services. En particulier soucieuse de créer des emplois dans les années passées, la Direction a démontré sa volonté de renforcer les équipes de livraison en interne, d'adapter et de créer des emplois sur les métiers liés à l'informatique. La Direction continuera sur cette voie, dans cette optique et sur une période de deux ans à compter de ce qui est indiqué au n°7 de cet article, la société s'engage à recruter 8 (huit) personnes.
5. La Direction rappelle qu'elle a démontré ces deux dernières années une volonté forte d'augmenter le nombre du personnel de l'encadrement (Ecole de Vente, RAFV, Responsables Logistique...) Elle continuera à le développer, en particulier dans les Centres Techniques Régionaux, pour constituer autant que possible une pépinière d'encadrement formé pour les années à venir.
6. Bien entendu, la Direction reste ouverte pour permettre aux salariés qui en ont les compétences d'accéder par promotion interne aux emplois de niveaux supérieurs.
7. Les parties signataires précisent que compte tenu des périodes de formation et d'adaptation aux nouveaux métiers et d'intégration dans l'Entreprise et pour faire face à la réduction du temps de travail, les embauches ou la transformation de contrats temps partiel réalisées à compter de la signature de cet Accord et avant son application proprement dite seront prises en compte dans le nombre précisé à l'administration et rentrent dans l'engagement de recrutement ou de maintien pris par la Société.

Les signataires considèrent que ce « plan emploi » aura des effets bénéfiques en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail de toutes les catégories socioprofession-

nelles et permettra selon l'esprit de la loi sur la réduction du temps de travail de développer la lutte contre le chômage.

ARTICLE 9 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATION

Dans un contexte marqué par l'accélération des changements et par l'évolution constante des techniques et des savoir-faire, les métiers et les fonctions se transforment, exigeant un effort partagé entre l'Entreprise et ses salariés pour anticiper l'avenir.

L'accélération de ces changements requiert une gestion dynamique des compétences individuelles qui exige pour les salariés d'être acteurs de leur devenir professionnel et de leur évolution de carrière. La formation constitue ainsi un axe prioritaire de progrès pour l'Entreprise et pour ses salariés.

Il est à ce sujet rappelé que le développement des individus et « l'employabilité » dans le temps passent par une formation plus ouverte et que tout individu doit pouvoir d'une part, pratiquer plusieurs « métiers » et d'autre part, exercer des tâches entrant dans l'environnement de son métier.

La formation fait partie intégrante du temps de travail ; elle est un des moyens :

- de s'adapter aux nouveaux métiers
- de développer la polycompétence
- de développer le Service Client
- d'adapter les intéressés à une organisation différente dans un temps de travail réduit.

Dans le fonctionnement d'une Entreprise tous les salariés sont force de proposition pour réduire les dysfonctionnements et apporter des améliorations à l'organisation du travail et aux conditions de travail.

ARTICLE 10 : SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre et la réussite concrète des différentes mesures figurant dans l'Accord nécessitent la mise en place d'une commission de suivi qui sera notamment chargée d'examiner toutes les conditions relatives à l'interprétation ou l'application du présent Accord.

Composition de la commission

Pour les salariés : 2 membres par Organisation Syndicale représentative, au sein de la Société, et ayant signé le présent Accord.

Pour l'employeur : un nombre de représentants qui ne peut être supérieur à celui des salariés.

Société SERCA

Mission

Cette commission sera chargée :

- De faire un bilan périodique de l'application de l'Accord,
- D'examiner les remontées d'information des différents comités d'Etablissement en vue d'informer le CCE,
- De proposer le cas échéant des solutions aux difficultés pouvant survenir dans l'application de l'Accord

Organisation des réunions

Les membres de la commission de suivi se réuniront sur invitation de la Direction des Ressources Humaines tous les 3 mois jusqu'au **31 décembre 2002** puis au moins une fois par an jusqu'en 2004. Cette invitation sera adressée à chaque membre de la commission 15 jours à l'avance.

Bien entendu, afin de faciliter le bon déroulement des réunions, chaque Organisation Syndicale représentative devra communiquer à la Direction les différentes questions ou sujets, qu'elle souhaite voir aborder et, cela au moins 8 jours avant la date effective de la réunion.

Le temps passé à ces réunions sera considéré comme du temps de travail ; il ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation et n'entraînera aucune réduction de la rémunération.

Modalités de prise en charge des frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacements des membres de la délégation syndicale sera effectué par la Direction sur la base des règles en vigueur dans la Société.

ARTICLE 11 : DUREE

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, il s'ajoute en le modifiant à l'Accord d'Entreprise SERCA du 7 mai 1998. Il conserve une existence et une autonomie propre, notamment pour les modalités de dénonciation.

Toutefois, il ne pourra en aucun cas faire l'objet d'une dénonciation partielle.

ARTICLE 12 : MODALITES DE REVISION

L'Accord pourra faire l'objet d'une demande en révision de la part des parties signataires à l'Accord conformément à l'article L132-7 du Code du travail.

Société SERCA

Cette demande de révision pourra être formulée dans les cas visés à l'article L132-23 du Code du travail tels que :

Les nouvelles dispositions législatives remettant en cause la durée légale du temps de travail.

L'entrée en vigueur postérieure au présent Accord de convention ou Accords de branche. L'évolution de la législation européenne pouvant entre autre amener des contraintes nouvelles d'organisation ou de fonctionnement pour l'Entreprise.

Pendant la période de négociation les dispositions en cause resteront en vigueur jusqu'à la conclusion et le dépôt d'un avenant de substitution. A défaut d'accord entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent Accord, la ou les dispositions litigieuses resteront applicables.

Toutefois les signataires s'efforceront de trouver une solution aux problèmes posés.

ARTICLE 13 : DATE D'APPLICATION

Les partenaires conscients des difficultés de mise en œuvre concrète de l'Accord, du temps nécessaire pour mettre en place des moyens de suivi du temps de travail conviennent de se donner un délai avant l'application du présent Accord., et donc de décider que l'Accord s'appliquera dans sa plénitude le **1^{er} janvier 2002**.

Pendant ces périodes de transition : les dispositions législatives s'appliquent ; en particulier en ce qui concerne la bonification des heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires de temps de travail effectif.

Les modalités incluses dans cet Accord permettent de bénéficier des nouvelles exonérations de charges sur salaires dès les dates d'application de l'accord.

Compte tenu des conséquences financières et de la mise en œuvre des différents engagements pris, le présent Accord ne s'appliquera que s'il ouvre effectivement droit à ces allègements de cotisations de Sécurité Sociale.

ARTICLE 14 : PUBLICITE

Le présent Accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le Code du Travail.

Il sera déposé :

- en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire,

Société SERCA

- en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint-Etienne.

Un exemplaire sera joint à la déclaration adressée à l'URSAAF en application des dispositions prévues par l'article 19XI de la Loi N°2000-37 du 19 janvier 2000.

Un exemplaire sera remis aux membres du Comité central d'Entreprise, au secrétaire des Comités d'établissement ou des Comités sociaux et aux Délégués syndicaux.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque organisation syndicale représentative ayant signé le présent Accord ou ayant participé à la négociation.

Il sera diffusé et affiché dans l'Entreprise en vue d'être porté à la connaissance des salariés.

Société SERCA

Fait à Saint-Étienne, le mardi 23 octobre 2001 :

Pour la Société SERCA :

G. LIEVORE, Directeur Général.

Pour les organisations syndicales :

Pour la C.F.D.T

P. LEMAIRE.

Pour la C.F.E.-C.G.C

P. PLATRET

Pour le S.N.T.A.-F.O.

G. AUBRY

Pour la C.G.T.

M. CORTELL

Société SERCA

Annexe 1

Temps de travail sur l'année pour le Personnel.

Jours calendaires	365
Jours de repos légaux	52
Jours de repos conventionnels	47
Congés annuels	30
Jours fériés chômés	9
Total jours non travaillés	138
Soit jours travaillés	227

2001

Nombre de semaines travaillées: 227 jours / 5 jours	45,4
Nombre d'heures travaillées sur l'année : 45,4 * 34h 48mn (soit 34.80)	1579,92
Soit	1579h55mn
Nombre de présence payée : 45,4*36h00	1634,40
Soit	1634h et 24mn

2002

Réduction d'1 heure de présence par semaine

Nombre de semaines travaillées: soit 227 jours / 5 jours	45,4
Nombre d'heures travaillées sur l'année : 45,4 * 33h 50mn (soit 33,83)	1535,88
Soit	1535h53mn
Nombre d'heures de présence payée : 45,4*35h00	1589,00
Soit	1589h

Il est entendu que les jours de congés pour ancienneté, congés pour évènements familiaux, etc... viendront en déduction du nombre d'heures ou du nombre de jours de travail dans l'année.

Annexe 1 bis

Temps de travail sur l'année pour l'Encadrement

Jours calendaires	365
Jours de repos légaux	52
Jours de repos conventionnels	47
Congés annuels	30
Jours fériés chômés	9
Total jours non travaillés	138
Soit jours travaillés	227

Cadres

Equivalent Réduction du Temps de Travail	14
Jours de travail dans l'année	213

Maîtrises

Forfait heure présence	40h / semaine
Repos compensation	17 jours
Jours de travail dans l'année	210 jours

- Traduit en heure de temps de travail effectif
- Forfait 1600 heures : base 35 heures
- Heures supplémentaires 130 heures :

Total heures annuel	1730 heures
Soit en heures par jour :	
1730 heures / 210 jours	8 heures 24
Soit en heures de Temps de Travail Effectif	
par semaine : 8h24*5jours	41h 20
Correspondance en nombre de semaine	
travaillées : 1730/ 41.20	42 semaines
Temps de travail hebdomadaire :	41h20 cent. soit 41h12 minutes
Temps de pauses :	82 minutes
Temps de présence	42h56 cent. soit 42h34 minutes

Il est entendu que les jours de congés pour ancienneté, congés pour évènements familiaux, etc... viendront en déduction du nombre d'heures ou du nombre de jours de travail dans l'année.

Société SERCA

Annexe 2

Simulation de rémunération sur 4 ans : Temps Complet

Simulation de rémunération sur 4 ans : Temps Partiel